

KOMUNIKASI ORGANISASI MEDIA ONLINE

(Studi Iklim Komunikasi pada Media Online Tribun-Maluku.Com)

Ajuan Tuhuteru¹ dan Darma²

Abstract

Online Media Tribun-Maluku.Com an online media in Maluku Province which publishes news and information about the latest Maluku with the motto "new spirit of Maluku country." This study deals with how climate vertical communication between editors and journalists of online media Tribun-Maluku.Com. This study is based on the perspective of organizational communication climate with research methods in-depth interviews and participant observation to obtain data in the field.

Based on interviews and observations of climate vertical communication between editors and journalists, researchers have developed a categorization gesture support, participation decision making, trust, openness, and performance goals of the organization. Editors and journalists as the subject is considered to have a positive communication climate 'commitment and job satisfaction which creates an atmosphere of family work and support each other. At the same time, the organizational culture affect patterns of communication among colleagues and to the tops that create, maintain, and sometimes changing creative work culture.

Keywords: Chief Editor, Journalist, Vertical Communication, Organizational Communication and Climate Perspective.

A. Pendahuluan

Komunikasi adalah kebutuhan setiap individu. Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu dengan yang lain, maka. aktivitas komunikasi, sangat penting dilakukan oleh setiap individu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Peran komunikasi tidak hanya terbatas pada kegiatan bersosialisasi saja, tetapi juga dalam kehidupan organisasi atau pun perusahaan. Komunikasi bisa terjadi di manapun, kapanpun, dan dengan siapapun serta dalam segala situasi, seperti komunikasi antara atasan-bawahan dan bawahan-atasan

(komunikasi vertikal) sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Ali-Imran:159.

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا

غَلِظَ الْقَلْبُ لَآتَفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ

عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا

عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah engkau (Muhammad) Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari

¹Mahasiswa Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Ambon.

²Dosen Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah IAIN Ambon.

sekelilingmu.karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.³

Ayat di atas menjelaskan bahwa pemimpin harus bertutur dan bertindak laku secara lemah lembut dan tegas. Tindakan pemimpin harus intens melakukan interaksi komunikasi dengan bawahan, *klien*, ataupun teman sejawat. Komunikasi berlangsung dengan baik dan efektif serta informasi yang disampaikan pimpinan dapat diterima dan dipahami para anggota, maka seorang pimpinan harus menggunakan pola komunikasi yang baik pula dalam organisasi.

Pemimpin organisasi, termasuk organisasi media *online*, membutuhkan keahlian dan keterampilan baru bagi seorang pemimpin redaksi. Dengan komputer dirancanglah jaringan *online* yang telah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Pesatnya kemajuan teknologi komunikasi dan informasi (*information and communication technology-ICT*) selama dekade terakhir membawa tren baru di dunia industri komunikasi yakni hadirnya beragam media yang menggabungkan teknologi komunikasi baru dan teknologi komunikasi massa tradisional.

Menulis berita di media *online* memiliki teknik berbeda dengan media lain, seperti televisi, radio dan media cetak meskipun perbedaannya tidak terlalu jauh. Media *online* menuntut jurnalis untuk selalu meng-*update* berita-berita yang akan ditampilkan. Kecepatan berita menjadi salah satu bagian terpenting dari berkembangnya media *online* sebagai media baru yang membuat masyarakat memberikan perhatian lebih terhadap sebuah berita.⁴

Media menuntut jurnalis untuk selalu meng-*update* hasil produknya dan diharapkan agar memiliki pemimpin yang baik pula. Pemimpin yang baik mampu mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk bekerja semaksimal mungkin, menyatu dengan bawahan, siap mendengarkan keluhan mereka dan memberika solusi terbaik untuk mereka. Sehingga dengan sendirinya bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Kaitannya dengan penelitian komunikasi organisasi, maka peneliti memilih media *online* Tribun-Maluku.Com yang badan perusahaannya adalah CV Shanur Jaya Abadi sebagai tempat penelitian. Media *online* Tribun-Maluku.Com merupakan salah satu media online di Provinsi Maluku yang menerbitkan pemberitaan seputar Maluku.

Pengamatan awal bahwa Tribun-Maluku.Com merupakan salah satu media

³Al-qur'an dan terjemahan, La Raiba Fihi (Jakarta Selatan : Republika), h.71.

⁴<http://yuhendrablog.wordpress.com/2008/12/18/perbedaan-antara-media-massa-cetak-dengan-media-massa-online>, diakses pada 19 juni 2014.

online yang perkembangannya sangat pesat. Keberadaannya belum baru dua tahun namun “pengunjung dan pembacanya sudah mencapai jutaan orang dengan rincian rata-rata limabelas ribu ke atas perbulan, kemudian bukan hanya dari Indonesia saja tapi juga dari luar negeri kata pimpinan redaksi. Hal ini terjadi karena adanya pola komunikasi yang baik antara atasan dengan demikian sebaliknya bawahan dengan atasan serta adanya faktor-faktor lain sehingga perkembangan perusahaan terus meningkat.

Kondisi para karyawan Tribun-Maluku.Com yang tidak semua berada pada satu wilayah dengan perusahaan, menuntut seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan harus baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

B. Tujuan dan Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan iklim komunikasi vertikal antara pimpinan redaksi dan jurnalis media online Tribun-Maluku.Com. Penelitian ini melibatkan delapan informan, meliputi tujuh informan sebagai jurnalis dan satu informan sebagai pimpinan redaksi. Usia mereka berkisar tigapuluh satu hingga enampuluh dua tahun pada saat peneliti melakukan penelitian. Empat subjek berpendidikan tamat sekolah lanjutan atas, lainnya tiga subjek pendidikan diploma dan satu orang berpendidikan sarjana.

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti telah melakukan wawancara mendalam. Awalnya wawancara tidak mudah dilakukan, mereka kurang memiliki waktu, kecenderungan digunakan untuk bekerja. Ketika mereka bersedia diwawancarai, awalnya ada kesepakatan dengan peneliti. Peneliti mampu mengumpulkan data dari subjek dengan cara, seperti peneliti tatap muka dengan pemimpin redaksi, dilanjutkan komunikasi antarpribadi melalui telepon genggam dengan kesepakatan waktu dan tempat pertemuan untuk memberikan pengalaman mengenai iklim komunikasi vertikal antara pimpinan redaksi dan jurnalis. Hasil wawancara dimudahkan dengan peneliti menggunakan bahasa Indonesia campuran lokal mereka, akhirnya wawancara dilakukan dengan lancar dan intim. Wawancara berlangsung di kantor Tribun-Maluku.Com, jalan Dr. Kayadoe RT.005/05 Nomor 20 Kecamatan Nusaniwe Ambon.

Peneliti melakukan pengamatan partisipan di saat subjek komunikasi vertikal antara pimpinan redaksi-jurnalis jurnalis-jurnalis bekerja di kantor. Peneliti mengamati interaksi dan komunikasi subjek dengan sesama teman kerja. Penelitian ini dilakukan selama tigapuluh hari dari tanggal 16 September hingga 16 Oktober 2014.

C. Perspektif Teori

Banyak penelitian menggunakan perspektif untuk meneliti komunikasi

organisasi Hasil penelitian tersebut, misalnya Fitri Susilawaty (2010) *Komunikasi Organisasi dalam Kepemimpinan pada PT Tempo Inti Media*. Saif Haromain Al-Fashli (2012) *Iklim Komunikasi Organisasi* Perpustakaan Universitas Indonesia.

Penggunaan perspektif Charles Redding mengemukakan mengenai iklim komunikasi organisasi (1) *Supportiveness*, atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan menjaga perasaan diri berharga dan penting, (2) Partisipasi membuat keputusan, (3) Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia, (4) Keterbukaan, dan keterusterangan, dan (5) Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi.⁵

Berdasarkan perspektif iklim komunikasi, pimpinan redaksi-jurnalis memiliki pengalaman dialami diasumsikan sebagai realitas subjektif. Hal ini menarik untuk diteliti untuk mengetahui bagaimana subjek penelitian adalah pimpinan redaksi-jurnalis mengkonstruksi iklim komunikasi vertikal media online Tribun-Maluku.Com. sebagai tempat bekerja.

D. Hasil Penelitian

Proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan khususnya

yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan atasan bawahan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim komunikasi dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Keterbukaan dan kepercayaan ini terbentuk apabila iklim komunikasinya baik serta proses komunikasi interpersonal yang efektif.

Iklim komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang baik pula, di tribun-maluku iklim komunikasi yang terjalin dari atasan kepada bawahan sangatlah baik sebagaimana dikemukakan Marven Tala:

Oooo.... komunikasinya abang lucky deng bawahan sangat baik, tiap hari pasti ada komunikasi biarpun itu lewat henpon, sms, kadang-kadang katong ketemu, katong adakan rapat jadi tetap ada komunikasi saja, komunikasi tentang katong pung intens kerja, tentang *angel-angeli* yang katong kejar ontua komunikasi seperti katong semua anggota tribun kaya sodara aja jadi ontua komunikasi seperti keluarga seng ada perbedaan dia besar, dia senior semua disama ratakan.⁶

Iklim komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan, dan kenyamanan karyawan dan atau bawahan berada di tempat kerja. Iklim komunikasi yang

⁵*Ibid.*

⁶ Wawancara dengan Marven Tala, Ambon, Jum'at 17 Oktober 2014, pukul 11.05 wita,

positif menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan dan karyawan dan atau bawahan leluasa dalam menegemukakan pendapatnya baik kepada sesama rekan kerja maupun terhadap atasannya.

Dalam melihat komunikasi pertikal pada tribun, peneliti menggunakan teori Charles Redding yang mengemukakan lima dimensi penting iklim komunikasi yaitu: *supportiveness*, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, keterbukaan, dan tujuan kinerja yang tinggi.

- **Sikap Mendukung**

Sikap mendukung adalah adanya sikap saling mendukung antar atasan dan bawahan dalam tujuan agar pesan keduanya dapat tersampaikan dengan baik. Maksudnya adalah dalam berkomunikasi seseorang dapat menunjukkan sikap menyanggupi untuk mendengar perkataan setiap anggota organisasi yang sedang berbicara. Mampu memberikan masukan dan saran yang membangun, serta fokus dalam memperhatikan pembicaraan yang sedang terjadi.

Suasana suportif dari atasan kepada bawahan dapat di lihat dari seberapa sering atasan memberikan saran serta solusi yang baik kepada bawahan, yang merupakan suatu bentuk dukungan dari atasan guna membantu mengatasi permasalahan bawahannya.

Menyampaikan perasaan dan persepsi kepada orang lain tanpa menilai; tidak

memuji atau mengecam, mengevaluasi pada gagasan, bukan pada pribadi orang lain, orang tersebut “merasa” bahwa kita menghargai diri mereka. Kaitannya dengan itu, rapat merupakan salah satu alternatif guna membicarakan pekerjaan kepada atasan dan kepada sesama rekan kerja dimana, dengan adanya rapat guna mengevaluasi kinerja serta membicarakan hal-hal yang urgen. Rapat di tribun-maluku tidak menentu terkadang dua kali sebulan, terkadang juga satu kali sebulan. “*Tidak menentu kecuali ada hal-hal urgen atau penting misalnya kunjungan media dan lain-lain baru rapat.*”⁷ Pendapat yang sama diutarakan informan Izaak Latuny:

Jadi memang terkadang rapat itu berlangsung hanya sebulan dua kali, ataupun kalau memang tidak sempat sebulan sekali, karna berbagai kesibukan yang dilakukan baik teman-teman kariawan maupun pak Lucky sendiri.⁸

Suasana iklim komunikasi yang penuh kekeluargaan terlihat pula dari rapat yang tidak memiliki jadwal yang pasti namun disesuaikan dengan kondisi dan situasi baik pimpinan maupun bawahan. Di dalam rapat banyak yang didiskusikan, baik terkait perkembangan media, masalah yang ditemui di lapangan sekaligus mencari solusinya, serta

⁷Wawancara dengan Lucky Rahanra, Pimpinan Redaksi, Ambon, senin 6 Oktober 2014, pikul 14.35 wita.

⁸ Wawancara dengan Izaak Latuny, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pikul 14. 05 wita.

pengalaman dilapangan saat bertugas bahkan terkait keseharian dikeluarga.

Khusus menyangkut media, selain itu juga menyangkut pribadi artinya bagaimana keadaan keluarga jangan sampe ada sesuatu akibatnya menjalankan tugas terganggu bagitu.” Ungkap Izaak Latuny.⁹

Rapat seyogyahnya membicarakan hal-hal penting terkait organisasi maupun perusahaan, namun pada tribun-maluku rapat bukan hanya untuk membicarakan masalah kantor melainkan masalah pribadi karyawan yang bisa berefek terhadap intensitas kinerja. Terkadang tanpa menunggu saat rapat, melainkan saat itu pula bawahan tersebut langsung menghubungi atasan mengatakan keluhannya, hal ini senada dengan yang disampaikan Izaak Latuny:

Jadi kalau sewaktu kita ada dilapangan untuk peliputan lalu menghadapi masalah kendala yang memang kita tidak bisa atasi sendiri, kita melaporkan ke pemred atau pak Lucky sendiri itu dengan cepat dia melakukan koordinasi sekaligus melihat masalah itu dan sama-sama kita mengatasinya sekaligus dia memberikan jalan keluar atau solusi bagi kita misalnya, masalah yang berkaitan dengan pihak yang berwajib itu sudah barang tentu dia harus bertanggungjawab dan dia memang harus membela dia punya anak buah yang berada dilapangan khusus yang bermasalah itu.¹⁰

Sebuah organisasi ataupun perusahaan, pada umumnya komunikasi dari bawahan

kepada atasan terkait masalah atau kendala yang dihadapi berlangsung saat rapat, namun di tribun-maluku.com tidak menunggu saat rapat jika masalah yang dihadapi bawahan di lapangan itu berat dan segerah pimpinan ikut membantu menyelesaikannya hal itu sesuai dengan pernyataan informan di atas.

Mengajak untuk bekerja sama mencari pemecahan masalah, tidak mendikte orang lain, tetapi secara bersama-sama menetapkan tujuan dan memutuskan bagaimana mencapainya. Pendapat dari bawahan baik berupa ide, saran maupun kritik sangat penting sekali untuk manajemen perusahaan atau organisasi, karena bawahanlah yang bekerja di lapangan sehingga bawahan pula lah yang mengetahui kondisi serta perkembangan di lapangan.

Pada divisi redaksi semua karyawan (wartawan) bekerja diluar ruangan, karena mereka harus mencari, menelusuri, serta memburu berita, berhubung semua wartwannya masing-masing punya *job disk* (pembagian kerja) misalnya Ibek melsasail pembagian kerja di Kantor Gubernur dan Kantor DPR Kota, Fin Andrianus di Kantor Pemerintah Kota (Pemkot) dan lain-lain. Sementara Biro menghendel berita-berita se-kabupaten dimana ia berada. Atas dasar itu sehingga keberadaan mereka setiap hari tidak di kantor kecuali saat rapat. Target pemberitaan yang setiap menit pergantian

⁹*Ibid.*

¹⁰*Ibid.*

menuntut para karyawan untuk selalu berada ditengah-tengah kehidupan masyarakat.

Bawahan yang menghadapi masalah atau kendala saat menghadapi narasumber harus segerah di tangani, disinilah fungsi saling keterbukaan dengan atasan. Karena membicarakan akan menghasilkan saran dan solusi yang terbaik. Menurut Mervin Talla *“katong selalu terbuka karna katong punya piker katong ini satu keluarga katong terbuka dan katong selalu bahas masalah itu sama-sama.”*¹¹

Teman koresponden di Masohi pernah punya masalah karena menyampaikan informasi berita terkait privasi seseorang dan ketika dikomunikasikan dengan redaksi maka masalah itu bisa kita selesaikan dengan baik pihak yang merasa dirugikan menyampaikan hak jawab dan kita langsung memuat menjadi satu berita.¹²

Pernyataan kedua informan di atas, dimaknai sebagai upaya keterbukaan dari bawahan kepada atasan ketika dalam melaksanakan tugas dilapangan mengalami masalah ataupun kendala. Dalam menyampaikan ide, saran ataupun kritik bawahan dan atau wartawan dapat langsung mengatakannya kepada atasan/pimpinan redaksi atau ke redaktur pelaksana.

- Spontanitas. Jujur dan dianggap tidak menyelimuti motif yang terpendam.

¹¹ Wawancara dengan Mervin Talla, Ambon, Jum'at 17 Oktober 2014, pukul 11.05 wita.

¹²Wawancara dengan Ibek Melsasail, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pukul 15.35 wita.

Disaat rapat bawahan dan atasan dituntut untuk mengutarakan pendapatnya. Jika memang ada yang tidak disetujui dengan ide atau gagasan yang dilontarkan, bawahan bebas untuk memberikan komentar. *“Iyo smua dapa kase kesempatan parbertanya.”*¹³ungkap Pimpinan Redaksi dimaknai sebagai spontanitas dalam memberikan ruang yang luas kepada bawahannya untuk mengutarakan pendapat, ide serta gagasan mereka demi kemajuan media dan atau organisasi tersebut.

Menghayati perasaan orang lain atau turut merasakan apa yang dirasakan orang lain. Sementara Surya mendefinisikan empati adalah sebagai suatu kesediaan untuk memahami orang lain secara paripurna baik yang nampak maupun yang tidak nampak, khususnya dalam aspek perasaan, pikiran dan keinginan. Kaitannya dengan hal tersebut, baik anggota organisasi ataupun pimpinan memperlihatkan sikap perhatian dan pengertian terhadap anggota lainnya.

Kalo ada bawahan yang punya masalah lalu beta dengar beta langsung tegur misalnya baru-baru ada bawahan satu orang, istrinya hamil tapi dia ada main diluar la beta panggil bicara bae-bae par dia.¹⁴

¹³Wawancara dengan Lucky Rahanra, Pimpinan Redaksi, Ambon, senin 6 Oktober 2014, pukul 14.35 wita.

¹⁴*Ibid.*

Pernyataan Rahanra merupakan sikap empatinya sebagai seorang pimpinan dalam melihat keadaan bawahannya tidak hanya pada pekerjaan tapi keadaan sehari-hari dari bawahan. Hal serupa disampaikan Izaak Latuny menurutnya: *“empati kita terhadap dia su barang tentu pasti ee..karna kita kan bekerja di medianya lalu bagaimana pun juga selaku pemimpin redaksi yang paling mendasar kita harus menghormatinya.”* Namun latuny berempati kepada pimpinan karna adanya perasaan atasan dan bawahan sehingga sepatutnya ia menghargainya. Berbeda dengan Ibek Melsasail, menurutnya:

Soal empati sich...kurang sekali karena ini soal perasaan jadi ada masala tpi kadang-kadang kurang disampaikan malah kalau misalnya ada masalah yang terjadi di antara teman-teman staf itu sebagai pimpinan karena punya perasaan, terbawa dengan perasaan lalu akhirnya penyerahkan itu kepada saya sebagai redpel untuk menyelesaikan itu dengan staf atau teman.¹⁵

Keputusan yang baik adalah keputusan yang diambil tanpa mengedepankan perasaan maluhati dan atau tidak enak karena hal demikian dapat mengganggu dalam penyelesaian sebuah masalah, hal itulah yang dikatakan Ibek Melsasail terkait kurangnya empati dari pimpinan redaksi Lucky Rahanra.

- Kesamaan. Persamaan atau kesetaraan adalah sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis, tidak

menunjukkan diri sendiri lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual kekayaan atau kecantikan. Di Tribun-maluku, suasana yang dirasakan para wartawan sangat nyaman, antar bawahan (wartawan) bebas berkomunikasi, saling menghargai satu sama lain seakan keluarga.

Ontua seng pernah mau tunjukan seorang pimpinan tapi sebagai teman sebagai sodara karna ontua berpikir katong samua satu keluarga jadi apapun yang disampaikan itu secara kekeluargaan bukan tunjukan sebagai pimpinan seng ontua seng pernah begitu.¹⁶

Pernyataan Merven, dimaknai sebagai sebuah sikap kesetaraan dan atau kesamaan yang ditunjukkan pimpinan kepada bawahan saat proses komunikasi maupun keseharian dalam organisasi, hal demikian senada dengan yang disampaikan Fin, menurutnya *“Komunikasinya positif karena masi pagi-pagi lai su telepon bilang ade dimana ada angel disini tolong kesana liput akang.”*¹⁷ Pengungkapan fin merupakan bentuk sapaan penuh kekeluargaan dari pimpinan kepada bawahan yang tidak adanya perbedaan antara atasan dan bawahan.

¹⁶ Wawancara lewat telepon dengan Merven Tala, Ambon, Jum'at 17 Oktober 2014, pukul 11.05 wita,

¹⁷ Wawancara dengan Fin Andrianus, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pukul 14.42 wita.

¹⁵Wawancara dengan Ibek Melsasail, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pukul 15.35 wita.

- Provisionalism. Kesiapan untuk meninjau kembali pendapat diri sendiri, mengakui bahwa manusia tidak luput dari kesalahan sehingga wajar kalau pendapat dan keyakinan diri sendiri dapat berubah. Anggota perusahaan atau organisasi bersifat fleksibel dan menyesuaikan diri pada situasi komunikasi yang berbeda. Pada media online Tribun-maluku.com hampir semua bawahan (wartawannya) memiliki dasar penulisan berita di media cetak sehingga harus adanya pembimbingan dari pimpinan redaksi terkait cara penulisan di media online meskipun hanya sedikit perbedaan. Kemudian cara mengirim berita ke alamat E-mail dan atau G-mail redaksi untuk selanjutnya di publikasikan. Hal demikian senada dengan ungkapan Izaak Latuny:

Seringkali dia memanggil katorang untuk bertemu atau rapat, dalam rapat itu dia memberikan arahan-arahan atau dorongan-dorongan atau petunjuk-petunjuk bagaimana kalau dilapangan meliput berita, bertemu dengan sumber berita juga cara menulis berita media online kan beda dengan media cetak walaupun sedikit, dia mengatakan bahwa kita harus mengikuti apa yang eeee sebagai dasar dari ilmu jurnalistik yaitu 5W+1H tapi media online dia terbalik atau piramida terbalik dan itu harus kita simpan kita camkan dan kita bekerja sesuai dengan itu. Kemudian memberikan petunjuk dan juga berbagai tata cara untuk bagaimana melakukan peliputan juga membuat berita dan melakukan pengiriman-pengiriman karna ini media online untuk mensuplai

berita lewat alat komunikasi atau alat-alat IT.¹⁸

Perasaan penyesuaian diri dengan suasana baru mendorong adanya peninjauan kembali terhadap diri sendiri, sehingga pada pernyataan latuny dimaknai sebagai upaya pemantapan cara kerja yang baik kepada bawahan sehingga dalam pelaksanaannya sesuai yang diharapkan bersama.

- Partisipasi Membuat Keputusan. Partisipasi membuat keputusan adalah pengambilan bagian dengan menyalurkan ide, materi, tenaga, maupun ketrampilan untuk mengambil suatu keputusan yang dibuat, baik dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan bermasyarakat dan pribadi. Setiap bawahan memang diharapkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan baik ketika saat rapat untuk hal-hal urgen maupun pemecahan masalah yang dihadapi bawahan dilapangan. Ketika rapat semua anggota di berikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat meraka sebagaimana yang disampaikan Rahanra "*Iyo smua dapa kase keseptan parbertanya*". Hampir serupa disampaikan Ibek Melsasail, ia berkata:

Oooooo,.....sangat baik sangat baik sekali dan ternyata terjadi komunikasi yang sangat baik antara saya sebagai redpel dengan pimpinan karena kita

¹⁸ Wawancara dengan Izaak Latuny, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pukul 14.05 wita.

punya tujuan yang sama, dan visi yang sama sehingga eeeee.....saran, koreksi, masukan, atau apapun yang membangun itu sangat diterima dengan baik dan direspons.¹⁹

Pemberian ruang yang luas kepada bawah dalam membuat keputusan menimbulkan adanya rasa memiliki dan saling menghargai satu sama lain serta proses komunikasi yang terbangun efektif. Kaitannya dengan itu, pernyataan informan di atas dimaknai sebagai bentuk keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan guna mencapai tujuan bersama.

- Kepercayaan. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya. Saling percaya antara atasan dan bawahan adalah dimensi yang sangat penting. Atasan memberikan beban dan tanggungjawab kepada bawahannya sesuai dengan *job desk* masing-masing merupakan bukti atasan bahwa atasan percaya kepada bawahannya. atasan percaya bahwa anak buahnya memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dalam hal ini pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

¹⁹Wawancara dengan Ibek Melsasail, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pukul 15.35 wita.

Rasa kepercayaan bukan berarti atasan melepas kontrol begitu saja, melainkan dilakukan secara demokratis yaitu gaya kepemimpinan dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kemampuannya dan melaksanakan cara yang dikehendaki para bawahan namun atasan tetap memberikan arahan dan control kepada bawahan.

Ana-ana disini kan seng digaji jadi seng begitu menuntut par dong harus kirim berita setiap waktu jadi pemilihan berita terserah dong nanti diseleksi saat dateline terus hampir semua kan selama juga su bisa menulis.²⁰

Pernyataan Lucky ini dimaknai sebagai bentuk kepercayaan dari pimpinan kepada bawahan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini lah yang menimbulkan rasa nyaman serta rasa memiliki dalam lingkungan kerja, sebagaimana yang di ungkapkan Andrianus “*beta senang kerja disini dan selama ini beta enjoy saa barang katong semua kayak keluagra*”.

- Keterbukaan Menurut etimologi bahasa, keterbukaan berasal dari kata dasar terbuka yang berarti suatu kondisi yang di dalamnya tidak terdapat suatu rahasia, mau menerima sesuatu dari luar dirinya, dan mau berkomunikasi dengan lingkungan di luar dirinya. Adapun keterbukaan dapat diartikan sebagai suatu

²⁰Wawancara dengan Lucky Rahanra, Pimpinan Redaksi, Ambon, senin 6 Oktober 2014, pukul 14.35 wita.

sikap dan perasaan untuk selalu bertoleransi serta mengungkapkan kata-kata dengan sejujurnya sebagai landasan untuk berkomunikasi. Dengan demikian, keterbukaan berkaitan erat dengan komunikasi dan hubungan antarmanusia. Keterbukaan sangat penting dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial karena keterbukaan merupakan prasyarat bagi adanya komunikasi. Keterbukaan antara bawahan dan bawahan serta dengan atasan akan meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi. Keterbukaan adalah salah satu cara untuk meningkatkan rasa empati, kedekatan satu sama lain, serta mempererat rasa persaudaraan.

Iklim komunikasi yang terjadi di *tribun-maluku* dari atasan kepada bawahan bukan hanya terkait kinerja, pemberian tugas serta pengarahan saja melainkan terkait hal pribadi juga. Menurut Izaak Latuny, ia mengatakan:

Khusus menyangkut media, selain itu juga menyangkut pribadi artinya bagaimana keadaan keluarga jangan sampe ada sesuatu akibatnya menjalankan tugas terganggu bagitu.²¹

Hal yang senada di utarakan Marven Talla, ia berkata *“Iya...katong selalu terbuka karna katong punya piker katong ini satu keluarga katong terbuka dan katong selalu bahas*

masalah itu sama-sama.” Keterbukaan antara atasan dan bawahan seyogyanya ada pada sebuah organisasi dan atau perusahaan sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan baik. Pernyataan kedua informan tersebut dimaknai sebagai suasana keterbukaan antara atasan dan bawahan yang ada pada *tribun-maluku.com*.

- Tujuan Kinerja. Yang terakhir dari dimensi iklim komunikasi adalah tujuan kinerja yang tinggi, sejauh mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada bawahan. Atasan harus memberikan informasi yang jelas terkait perusahaan. Jika divisi Redaksi tujuannya adalah selalu *meng-up to date* berita-berita baru disetiap waktu agar pengunjung dan pembaca selalu meningkat sesuai dengan motto *“Spirit Baru Negeri Maluku”* maka pimpinan harus memberikan arahan terkait hal tersebut, karena tujuan tersebut merupakan dasar untuk menopang bawahan untuk selalu bekerja semaksimal mungkin walau belum digaji. *“pengen tribun-maluku jadi salah satu media online di Maluku yang bukan hanya di lokal saja yang tau tapi di luar negeri tau sesuai motto tribun.”*²²

²¹ Wawancara dengan Izaak Latuny, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pukul 14.05 wita.

²² Wawancara dengan Lucky Rahanra, Pimpinan Redaksi, Ambon, senin 6 Oktober 2014, pukul 14.35 wita.

Sebuah organisasi sudah sepatutnya memiliki tujuan dalam menjalankan roda organisasi karena tanpa tujuan yang pasti atau jelas maka tidak akan berjalan dengan baik. Ungkapan Lucky Rahanra tersebut, dimaknai sebagai tujuan dari bidang redaksi khususnya dan *tribun-maluku.com* pada umumnya. Anggota media *online* *tribun-Maluku.com* sampai saat ini belum digaji dari media tersebut, namun intensitas kerja para anggota tidak berhenti, menurut fin:

Bagi beta uang bukan hal pertama penting suasana kerja yang enak dengan enjoy uang katong bisa dapat dari mana saja makanya beta batahang tu karna katong ditribun itu kayak keluarga.²³

Keberadaan media *online* *tribun-Maluku.com* yang umurnya belum cukup dua tahun namun perkembangannya begitu pesat memiliki faktor-faktor pendukung selain faktor komunikasi dalam hal ini iklim komunikasi, yakni tampilannya yang dilengkapi *translater* bahasa seluruh dunia di pojok kanan atas, memberitakan berita khusus seputar Maluku, dan pembagian kerja (*job disk*) untuk setiap anggota sehingga menjadi tanggung jawab masing-masing.

Komunikasi yang baik serta penuh kekeluargaan yang terjalin dalam suatu organisasi dapat meningkatkan intensitas kerja yang tinggi serta adanya kepercayaan, rasa empati, kesamaan, serta keterbukaan

diantara semua anggota dalam organisasi. Hal itu mendukung berkembangnya suatu organisasi.

E. Kesimpulan

Pimpinan redaksi dan jurnalis media *online* *tribun-Maluku.com* sebagai subjek penelitian ini telah melakukan komunikasi organisasi yang memunculkan iklim komunikasi vertikal yang baik. Beberapa temuan menjelaskan bahwa suasana yang nyaman di tempat kerja adalah iklim mendukung dengan metode pimpinan redaksi dalam menyampaikan pesan kepada bawahan menggunakan cara kombinasi antara cara serentak dan berurutan. Pimpinan redaksi menggunakan media dalam menyampaikan informasi kepada bawahan, yaitu telepon seluler, *facebook*, dan rapat.

Subjek penelitian pimpinan redaksi dan jurnalis dianggap memiliki iklim komunikasi yang positif memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang menciptakan suasana kerja kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lainnya. Di saat yang sama, budaya organisasi memengaruhi pola komunikasi di antara sesama rekan kerja maupun terhadap atasannya yang menciptakan, mempertahankan dan kadang mengubah budaya kerja yang lebih kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Terjemahan La Raiba Fihi, Jakarta: Republika, 2012.

²³ Wawancara dengan Fin Andrianus, Ambon, Rabu 8 Oktober 2014, pukul 14.42 wita.

- Cangara, Hafied, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Rivai, Veithzal et al, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Effendi, Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- H.A.W. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Liliweri, Alo, *Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- L Tubbs, Stewart & Moss, Silvia, *Human Communication*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- Muhammad, Arni, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Mulyana, Deddy, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Nuridin, *Sistem Komunikasi Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2004.
- Pace, R. Weyne & F. Faules, Don, *Komunikasi Organisasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Rivai, Vethzal dan Mulyadi, Deddy, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Rosmawaty, *Mengenal Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Widya Padjadjaran, 2010.
- Saputra, Eka Agung, Yulius, *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta, 2013.
- Sulaeman, *Proposal Program Bantuan Dana Penelitian Kompetitif individual IAIN Ambon*, 2014.
- Susilawati , Fintri, *Komunikasi Organisasi dalam Kepemimpinan pada PT. Tempo Inti Media*, Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2010, Skripsi. Diakses pada 8 Juni 2014.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta Timur :Bumi Aksara, 2009.